

ESCOLA SUPERIOR ABERTA DO BRASIL – ESAB

CARGA HORÁRIA RÍGIDA OU PRODUTIVIDADE?

Uma análise da nova redação do artigo 6º da CLT (Teletrabalho, home office ou anywhere office).

Alexandra Gonzaga Junqueira Correia Lima¹

Resumo

A mudança das relações trabalhista decorrente do acelerado avanço tecnológico, trazem uma nova modalidade laboral que já está em pleno vigor por diversas organizações no Brasil. Este artigo tem a finalidade de analisar os benefícios ou malefícios da Lei nº 12.551/2011 que alterou a redação do art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e normatizou uma forma de trabalho focada não mais em um limite rígido de horas semanais trabalhadas e sim na produtividade do empregado. Dentre os autores pesquisados para a constituição conceitual deste trabalho, destacaram-se Martins (2000), Amaral (2010), Oldoni (2009), Rocha e Muniz (2013) e Lima (2012). O objetivo geral deste artigo é analisar os benefícios ou malefícios da Lei nº 12.551/2011 que alterou a redação do art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e normatizou uma forma de trabalho focada não mais em um limite rígido de horas semanais trabalhadas e sim na produtividade do empregado. A subjetividade da pesquisa fez com que a metodologia utilizada fosse descritiva e explicativa, quanto ao processo de construção das relações trabalhistas, e classificada como bibliográfica tendo em vista o exame detalhado de artigos, livros e periódicos objetivando um novo enfoque e conclusões inéditas. O artigo chegou à conclusão de que a evolução é necessária, tanto no âmbito social, econômico, quanto ambiental tendo em vista que o Teletrabalho reduz a quantidade de profissionais transitando em veículos, próprios e públicos. No entanto, importa um contrato de trabalho bem estabelecido e claro, que respeite os benefícios sociais adquiridos como o descanso e intervalos do funcionário, além de uma força de vontade do funcionário em se afastar dos problemas domiciliares quando estiver se dedicando às atividades laborais.

Palavras-chave: Novas relações trabalhistas, avanço tecnológico, Teletrabalho.

1 Introdução

A intensidade das discussões sobre flexibilizar as relações de trabalho e a recente redação do artigo 6º da CLT, aumentam e motivam estudos que fomentam argumentos favoráveis e contrários às possíveis consequências das mudanças nas relações trabalhistas. Os argumentos favoráveis giram em torno da flexibilização para

¹Pós-graduando em Comportamento Organizacional e Gestão de Pessoas na Escola Superior Aberta do Brasil – ESAB. xandrajunqueira@yahoo.com.br.

impulsionar a economia, bem como seria um benefício extra tendo em vista que traria mais liberdade ao trabalhador, além de, segundo o autor Cássio Casagrande, ser benéfico aos empregadores por reduzir:

(...) custos com as instalações físicas, energia e manutenção, além dos encargos trabalhistas propriamente ditos, como horas extras, vale-transporte e alimentação para o empregado. Além de tudo, a dispersão dos trabalhadores para longe da sede da empresa refreia o sentimento de classe e dificulta agitações sindicais (CASAGRANDE, S/D, pg. 1).

Os argumentos desfavoráveis, no entanto, revelam um desafio para os direitos sociais do trabalhador tendo em vista que estes passam a ter vínculo constante, permanente com o ambiente de trabalho, perturbando a paz domiciliar e privando o mesmo do convívio com a família, seu repouso e o lazer.

Percebe-se que há um impasse entre a necessidade da nova era da informação (chamada por muitos de terceira revolução industrial ou robótica) com toda a complexidade organizacional, de algumas empresas e novos serviços, e essa nova modalidade empregatícia e sua inserção na ordem jurídica pátria.

O objetivo geral deste artigo é analisar os benefícios ou malefícios da Lei nº 12.551/2011 que alterou a redação do art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e normatizou uma forma de trabalho focada não mais em um limite rígido de horas semanais trabalhadas e sim na produtividade do empregado.

Portanto, diante da dúvida entre o discurso político de que é preciso impulsionar a expansão econômica e o possível real motivo de um Estado que minimize os aspectos sociais para prover privilégios à classe dominante, aprofundando a desigualdade social, surgiu o interesse desse artigo. Cabe também a discussão sobre possíveis benefícios ao trabalhador que não perderia tempo com seu deslocamento e teria maior flexibilidade para organizar o seu tempo.

Este artigo, portanto, apresentará um breve histórico das relações trabalhistas até os dias atuais, as novas tendências das exigências do mercado de trabalho global e as vantagens e desvantagens para empregados e empregadores diante da real necessidade de adaptação às exigências de um mercado cada vez mais agressivo, bem como a flexibilização das normas à luz dos direitos trabalhistas brasileiro.

Para profissionais da gestão pública, a discussão proposta por este artigo se mostra interessante e atual, tendo em vista que os novos formatos desafiam a administração pela complexidade e distância, bem como impõem a necessidade de

conhecimento para não ultrapassar os limites do funcionário que aceitou o regime laboral *home office*.

A pesquisa pode ser classificada quanto aos fins, pois, tem intenção de ser descritiva e explicativa, quanto ao processo de construção das relações trabalhistas. Como a finalidade deste projeto se reflete em aspectos subjetivos, esta pesquisa, quanto a forma de abordagem, pode ser classificada como qualitativa, pois, segundo Gil (2002, pg 134), na pesquisa qualitativa "[...] o conjunto inicial de categorias em geral é reexaminado e modificado sucessivamente, com vista em obter ideais mais abrangentes e significativos" Quanto aos meios classifica-se como bibliográfica, que segundo as autoras Lakatos e Marconi (2003, pg. 183), "[...] não é mera repetição do que já foi dito ou escrito sobre certo assunto, mas propicia o exame de um tema sob novo enfoque ou abordagem, chegando a conclusões inovadoras".

2. Breve histórico das relações de trabalho

2.1 Historicamente

Segundo Marx (1985 apud COLMAN, POLA, S/DATA), o trabalho é caracterizado como a interação entre homem e natureza de modo que aquele se apropria desta no intuito de satisfazer suas necessidades. Sabe-se que o trabalho evoluiu deixando o aspecto solidário e coletivo onde o bem-estar comum era a principal finalidade, para se tornar instituição fundamental ao funcionamento da economia capitalista.

A palavra "trabalho" tem origem em "*tripalium*", termo em latim que significava uma espécie de instrumento de tortura ou uma canga que pesava sobre os animais. Também, a palavra "*job*", em inglês, que significa pedaço (naco, bocado), ou seja, um pedacinho de alguma coisa, passou a ser usada pelos ingleses por significar qualquer espécie de tarefa ou empreitada, mas ainda, não uma posição oficial, e sim, como fazer um serviço avulso ou tarefa tal como *job-doctor* (médico) ou *job-coachman* (cocheiro) (MARTINS, 2000).

Biblicamente, o trabalho foi determinado como uma penalidade em consequência da desobediência do primeiro casal da humanidade, Adão e Eva. A partir daí o homem passou a se organizar em sociedades (tribos) e surgiu um tipo de economia de mercado que consistia na subsistência, onde produzia-se bens com a finalidade de

trocar em feiras e comércio regional (PIERI, 2006).

O autor Martins (2000), explica que a primeira forma de trabalho a ser lembrada, realmente, é a escravidão e o escravo não era considerado sujeito de direito. A dignidade do homem consistia em participar dos negócios e não trabalhar duro, ou seja, não existia realização pessoal no trabalho sendo este destinado a pessoas consideradas "indignas", ou seja, exclusivo aos escravos.

No feudalismo uma das formas de laboro era a servidão. Os servos eram protegidos militar e politicamente, mas, não eram livres. Parte do que produziam era entregue aos senhores feudais em troca da proteção recebida e do empréstimo das terras não tendo, portanto, ainda nesse momento, nenhuma forma de contrato de trabalho, ou seja, a sociedade tanto na escravidão quanto na servidão era composta por uma classe dirigente que vivia da apropriação do trabalho ou da produção excedente gerada pelos trabalhadores (MARTINS, 2000). O trabalho até então, era algo indigno.

O capitalismo se desenvolveu de forma lenta e gradativa assim como a produção baseada na servidão que se transformou em trabalho assalariado: os pequenos produtores foram emancipados parcial ou completamente de suas obrigações feudais e foram separados de suas propriedades tornando-se dependentes de trabalho assalariado por não terem onde produzir sua subsistência (PIERI, 2006).

Dessa forma, precedendo a servidão, iniciaram-se as corporações de ofício que giravam em torno de três personagens: os mestres que eram os proprietários das oficinas e já tinham passado pela prova da obra-mestra; os companheiros, que eram trabalhadores e recebiam salários dos mestres e os menores aprendizes que recebiam o ensino metódico do ofício ou profissão. Percebe-se um pouco mais de liberdade do trabalhador, no entanto, visava-se os interesses das corporações e não havia proteção ao trabalhador (MARTINS, 2000).

As corporações tinham por finalidade regular a capacidade produtiva, estabelecer uma hierarquia e regulamentar a técnica de produção. Os aprendizes que tinham entre 12 ou 14 anos podiam, inclusive, receber castigos físicos, mas, se superassem as dificuldades dos ensinamentos eram promovidos ao grau de companheiro (MARTINS, 2000).

Estabelecia-se neste período um certo tipo de contrato laboral entre os companheiros e os mestres, mas, não havia garantia de continuidade do referido pacto, ou seja, o companheiro poderia ser dispensado a qualquer momento sem justificativa ou

indenização; as jornadas eram longas chegando a catorze horas em diferentes épocas do ano, como por exemplo, no verão, quando os dias são maiores (MARTINS, 2000).

As jornadas se intensificaram com a invenção do lampião a gás em 1772, pois, várias indústrias começaram a trabalhar no período noturno. Essas corporações suprimiram com a Revolução Francesa em 1789, pois, foram consideradas incompatíveis com o ideal de liberdade humana. Uma outra causa para o fim das corporações de ofício foi a liberdade de comércio e o encarecimento dos produtos das corporações (MARTINS, 2000).

A Revolução Industrial transformou o mercado de trabalho e trouxe grandes mudanças no sistema econômico, deixando o mercantilismo e elevando o capitalismo. A economia mundial, portanto, abre espaço para a integração comercial (AMARAL, 2010).

Segundo a autora Amaral (2010), a corporação de ofício fez com que a economia britânica se organizasse em torno da especialização e do comércio, então, quando uma série de invenções mecânicas como o motor a vapor, por exemplo, o aumento das escalas de produção foi inevitável. Assim, como já mencionado, houve a extinção de outras formas de produção, pois, as mercadorias produzidas em larga escala propiciava preços abaixo do custo e capturava rapidamente uma quota dos grandes mercados existentes. Nascia, então, uma nova maneira de acumular fortunas, mas, mantinha-se uma forma de exploração da mão de obra (AMARAL, 2010).

Quanto ao capitalismo, segundo a visão de Max, os autores Colmán e Pola (S/D, pg. 6) afirmam:

Para o desenvolvimento do capitalismo é preciso que existam indivíduos livres, detentores de sua força de trabalho na forma de mercadoria e despossuídos dos meios necessários para a concretização desta força de trabalho. Como estão destituídos dos meios de trabalho, não podem realizar sua própria força de trabalho, por isso, precisam vendê-la no mercado de trabalho, a fim de conseguir concretizá-la, único recurso para garantir sua sobrevivência.

Portanto, o empregado, dentro deste sistema, se não tiver a intervenção do Estado, está à mercê do empregador. No início do século XIX, começou a surgir estas intervenções em prol dos trabalhadores limitando horas de jornada, a edição de normas relativas à proteção, saúde e higiene da atividade no trabalho, bem como a proibição de menores (MEDEIROS, 2011).

No México de 1917, por exemplo, já previa proteções trabalhistas como o limite de jornada laboral de oito horas diárias, proibição de trabalho infantil para menores de

12 anos, proteção à maternidade, direitos à sindicalização inclusive de se fazer greve, e salário mínimo estipulado. Dois anos depois incluiu-se a participação dos trabalhadores nas empresas, sistemas de seguridade social entre outros benefícios, além de incentivarem outros países a pôr os direitos trabalhistas sob proteção constitucional (MEDEIROS, 2011).

2.2 No Brasil

No Brasil a busca pelos direitos trabalhista veio com o fim da escravidão. Nos primórdios da república a imigração se intensificou trazendo italianos em massa para as terras brasileiras. Em 1917, as greves aumentaram significativamente e os operários protestavam contra salários baixos. Em 1946, uma nova Constituição foi publicada e inseriu-se alguns direitos do trabalho como um novo salário mínimo digno de sustentar a família do trabalhador, estabeleceu-se a participação obrigatória e direta do funcionário nos lucros da empresa, a assistência aos desempregados e o direito de greve (OLDONI, 2009).

Em 1988 nasce a atual Constituição do Brasil sendo incluído no Capítulo II da Carta Magna, os direitos trabalhistas, dentro dos Direitos Sociais, do Título III " Dos Direitos e Garantias Fundamentais, e não mais no âmbito da ordem social e econômica (OLDONI, 2009).

A CLT foi criada a partir do decreto-lei 5452 em 01/05/1943, para "[...] além de compilar as legislações existentes criar novas para proteger os menos favorecidos" (OLDONI, 2009, pg. 31). Este foi o grande marco histórico que normatizou e regulou as leis trabalhistas no Brasil e já sofreu várias alterações e inúmeras normas que beneficiaram trabalhadores como a lei 605/49 que dispõe sobre o repouso semanal (COELHO, 2005).

Outros benefícios já conquistados pelos brasileiros são: abono salarial (PIS/PASEP); Aviso prévio em caso de demissão ou dispensa; adicional noturno; Auxílio acidente; Carteira de trabalho e previdência social; Férias remuneradas; FGTS; jornada de 8 horas diárias e 44 horas semanais; Licença-maternidade; Salário família; Seguro desemprego; 13º salário; Organização sindical e direito à greve.

Apesar de toda essa proteção e conquista, o que se presencia é o descumprimento da legislação trabalhista por falta de fiscalização do governo, baixo nível de organização sindical e fraco desempenho da economia (COELHO, 2005).

Por isso, é fundamental estudos que contribuam com a avaliação de novas propostas ou ajustes, com o intuito de alertar a sociedade quanto ao cuidado em preservar o que já se conquistou, não permitido que especulações interfiram em benefícios tão preciosos.

3. Flexibilização das normas trabalhista: limite da intervenção do Estado nas relações de trabalho.

O conceito de Flexibilização das relações trabalhistas está relacionado a diminuição do [...] peso burocrático e os obstáculos formais dos contratos trabalhistas: período de trabalho, garantias mínimas de segurança no emprego, contratos especiais, ônus fiscais, etc. [...]" (MOURA, 1998 apud CARBONERO, 2004, pg. 21). Já para o autor Machado (2008, pg. 47), flexibilização significa:

[...] a postura do legislador de permitir que as relações entre empregado e empregador possam ser equacionadas de forma diversa do contrato de trabalho, bem como significada que os problemas oriundos do contrato de trabalho possam ensejar soluções diversas das regras tradicionais da CLT.

Machado (2008), resume dizendo que flexibilizar é atenuar a rigidez protetiva do Direito do Trabalho, adotando condições trabalhistas menos favoráveis mediante negociação coletiva, visando um bem econômico comum. Para o autor, para haver conciliação entre o econômico (produção) e o social (sobrevivência do trabalhador e sua família), é preciso haver maior flexibilização com o intuito de manter o próprio trabalho.

Salienta-se que os defensores da flexibilização trabalhista apontam para uma nova tendência em tempos de crise, principalmente, como forma de diminuir o desemprego tendo em vista que diminui os níveis salariais, embora, na Europa, essa flexibilização não aumentou os níveis de emprego e, pelo contrário se mostrou precário visto que os chamados contratos atípicos, criou um fosso entre trabalhadores e precários dada a desigualdade de proteção (MACHADO, 2008).

Verifica-se, no entanto, que o Direito do Trabalho se faz presente em todas as mudanças de ordem econômica, política e social, acompanhando a história e defendendo os direitos dos menos favorecidos. Quando há uma nova tendência de novos vínculos empregatícios como o Teletrabalho, por exemplo, é comum haver um esforço coletivo para medir os impactos para o trabalhador. O autor Cássio Casagrande procurador do Ministério Público do Trabalho e coordenador do CEDES, menciona até

em um "direito à desconexão", afim de preservar a integridade do ambiente domiciliar contra as novas técnicas invasivas do mercado empregatício.

4. Novas tendências no controle do trabalho: horas trabalhadas *versus* produtividade.

A globalização trouxe uma economia baseada na informação e no conhecimento, caracterizada por um funcionamento em rede onde o tempo e a distância inexistem. Assim como em outras épocas de mudanças bruscas, essa nova realidade transformou as relações de trabalho tornando-as mais flexíveis e adaptáveis, menos hierarquizadas e favorecendo o trabalho em equipe (VAZ, 2000).

No mundo dos negócios, de acordo com André Pegorer (2013), as novas formas de trabalho estão no centro de estratégias para favorecer o crescimento das corporações, entre elas:

- O trabalho móvel: também chamado de Teletrabalho, trabalho remoto, home office ou anywhere office é aquele em que, resumidamente é realizado à distância. Segundo Os autores Rocha e Muniz (2013), o teletrabalho é viabilizada pela tecnologia que apenas suprimem as barreiras geográficas e otimizam a relação patrão e empregado, reduzindo custos.
- Equipes multidisciplinares: O conceito desta nova forma de trabalho se dá no conjunto de especialistas em busca de um determinado objetivo, como descrito abaixo:

Quando nos situamos no nível simples multidisciplinar, a solução de um problema só exige informações tomadas de empréstimo a duas ou mais especialidades ou setores de conhecimento, sem que as disciplinas levadas a contribuir por aquela que as utiliza sejam modificada ou enriquecidas. [...] consiste em estudar um objeto sob diferentes ângulos, mas sem que tenha necessariamente havido acordo prévio sobre os métodos a seguir ou sobre os conceitos a serem utilizados. (JAPIASSU, 1976 apud DANIEL, 2011, pg. 31).

- Liderança horizontal: O autor Rodrigues (2016), explica que este tipo de forma de trabalho se dá quando há um líder que direciona os esforços, opiniões, projetos e ações que serão executadas de forma colaborativa, fazendo com que cada membro se sinta responsável por determinada fase de um projeto, evidenciando a importância e priorização das pessoas em todos os processos que são de interesse coletivo para a empresa e o crescimento profissional dos

envolvidos.

- Escritórios sem paredes: ou *Open space*, são novas formas de desenhar o escritório, em geral espaços abertos, sem divisórias, com o intuito de fazer com que os trabalhadores interajam entre si e onde a hierarquia não é tão vista, transformando o clima organizacional agradável. Muitos profissionais têm condenado esta nova forma de trabalho por dizer que faz mal à produtividade dos funcionários e aumenta o estresse dos mesmos (CARVALHO, 2014).
- Espaços compartilhados: São espaços compartilhados, em geral, por profissionais autônomos que querem ter uma estrutura de trabalho sem precisar comprar ou mobiliar um escritório. São conhecidos como *coworking* (MARTINS, 2016).

Dentre as novas formas de trabalho mencionadas acima, o presente artigo dará ênfase ao Teletrabalho por ser este um uma das formas que mais chamou a atenção dentro da legislação modificando o texto do artigo 6º da CLT, bem como ser esta uma tendência mundial já consolidada nas relações sociais, imposta pelos novos meios de comunicação mundial.

Este novo meio de trabalho é descentralizado, realizado no domicílio do funcionário ou em centros de satélites fora da organização, podendo ser, inclusive, transregional, transnacional e transcontinental, permitindo a atividade em movimento, sendo executado por pessoas com média ou alta qualificação, que se utilizam da informática ou da telecomunicação durante a execução da tarefa, (BARROS, 2009 apud ROCHA, MUNIZ, 2013).

O Teletrabalho assume feições diferenciadas, a saber: em domicílio, quando executado em casa; em tele centros, quando compartilham estruturas físicas tecnicamente preparadas para a realização da tarefa fora da sede da organização ou Teletrabalho móvel, quando realizado em qualquer lugar mediante a disponibilidade de equipamento de mídia eletrônica como telefones celulares, smartphones ou *notebooks* (BIESDORF, 2011 apud, ROCHA, MUNIZ, 2013).

Dentre os argumentos desfavoráveis a esta modalidade nova de contrato laboral, e que é motivo de debate, se diz respeito ao controle da jornada e corolário lógico, ou seja, se os trabalhadores têm ou não direito as horas extras. Tendo em vista que os teletrabalhadores possuem os mesmos direitos dos demais trabalhadores, no entanto, as peculiaridades de suas atividades não estão sujeitas a controle de jornada, não cabe fazer

jus às horas extras a não ser que haja certo tipo de monitoramento por parte do empregador tal como *web câmera*, intranet, intercomunicador, telefone, número mínimo de tarefas diárias, entre outros (ROCHA, MUNIZ, 2013).

O autor Rabelo (2000), pontua algumas outras desvantagens do Teletrabalho, a saber: dificuldade de supervisão e apuração de resultados; aumento dos custos de comunicação; possibilidade de isolamento social e profissional; Impactos negativos no ambiente familiar se não houver uma grande disciplina no processo e uma adequada condição de trabalho para que se obtenham níveis de produtividade satisfatórios, havendo distinção entre as atividades profissionais e as do lar; desvinculação sentimental com o grupo profissional; possibilidade de impactos negativos sobre a ascensão profissional e formação adequada e sensação de disponibilidade quase permanente diante do empregador.

Dentre as vantagens, a maior é a flexibilidade proporcionada ao trabalhador que agenda suas atividades da maneira que melhor lhe convier. Outro fator que é almejado pelas organizações é o aumento da produtividade, pois, o funcionário passa a não se estressar tanto com cumprimentos de horários pré-estabelecidos e passa a trabalhar mais satisfeito e conseqüentemente produz mais. Importa ressaltar que se o trabalhador não tiver força de vontade de se isolar dos problemas domésticos e das preocupações familiares, a produtividade será inexistente (RABELO, 2000).

Outra questão abordada como vantagem é a redução de tráfego urbano, que se intensifica cada dia mais, gerando custos elevados para o governo, bem como a melhoria da qualidade do ar com a redução dos gases expelidos pelos escapamentos dos veículos (RABELO, 2000).

4.1 Quanto à Gêneses legislativa do Teletrabalho

Com o advento da evolução tecnológica, a fronteira entre o trabalho rígido e o prazer se diluiu significativamente e trouxe benefícios tanto para o empregador, quanto ao empregado e editou um novo formato, trazendo ao trabalhador uma nova ferramenta laboral. Porém, é comum a legislação procurar estudar sempre os benefícios e malefícios reais ao empregado, tendo em vista que o capitalismo nunca busca o bem-estar do funcionário, pelo contrário, sempre buscando explorar a mão de obra ao máximo.

Diante disso, ao flexibilizar e alterar a redação do artigo 6º da CLT, o legislador

teve a intenção de incluir o trabalho à distância equiparando-o ao tradicional trabalho direto, reconhecendo-o como elemento da subordinação jurídica, padronizando a doutrina e a jurisprudência, não no intuito de controlar jornada e nem na fiscalização da mesma (LIMA, 2012).

A redação acima mencionada é:

Art. 1º O art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com a seguinte redação:

Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.

Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.

A justificativa apresentada, pelo autor do projeto de lei nº 3129/2004, apresentada ao Congresso Nacional foi, justamente, se adequar às transformações nas relações trabalhistas que a Era Tecnológica trouxe à contemporaneidade. O comando à distância já é realidade e não se pode diminuir a subordinação jurídica da relação laboral (LIMA, 2012).

Ou seja, a alteração jurídica do artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho, teve seu maior objetivo na equiparação dos direitos do tradicional trabalho direto ao Teletrabalho, reconhecendo-o elemento da subordinação jurídica, própria da relação trabalhista (LIMA, 2012).

O vínculo empregatício é caracterizado não importando onde o mesmo é realizado (no próprio domicílio, em escritório ou remotamente), bastando que haja remessa ou aproveitamento de dados e ações concretas geradas pelo prestador de serviços à distância (LIMA, 2012).

Mesmo não havendo controle de jornada ou fiscalização de cumprimento da mesma, no vínculo do Teletrabalho, permanecem inalterados os temas consolidados sobre a duração do trabalho e os direitos trabalhistas adquiridos. Enfatiza-se a importância de contrato de trabalho com regras claras a respeito de pontos da contratação que eventualmente serão analisadas em situações de conflito (LIMA, 2012).

3. Conclusão

Nota-se o quanto é importante analisar o passado para entender o curso dos acontecimentos atuais. As polêmicas entre flexibilizar ou mesmo modificar, como foi o caso a alteração do artigo 6º da CLT, é necessária até que se prove os verdadeiros benefícios, tendo em vista que o passado revela as lutas pelos direitos agora adquiridos. O objetivo geral deste artigo foi analisar os benefícios ou malefícios da Lei nº 12.551/2011 que alterou a redação do art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e normatizou uma forma de trabalho focada não mais em um limite rígido de horas semanais trabalhadas e sim na produtividade do empregado.

Verificou-se o quão importante é a conciliação entre o econômico e o social, ou seja, a produção e a sobrevivência do trabalhador, para haver e manter o próprio trabalho. O fato de haver empresas oferecendo emprego garante uma ordem econômica saudável e, quanto mais digno for esse emprego, melhor qualidade de vida trará ao trabalhador e à sociedade.

A alteração da redação do artigo 6º da CLT é necessária e benéfica, tanto no âmbito social, econômico, quanto no ambiental, tendo em vista que o Teletrabalho reduz a quantidade de profissionais transitando em veículos, próprios e públicos, por exemplo, ou mesmo a flexibilidade proporcionada ao trabalhador que agenda suas atividades da maneira que melhor lhe convier. No entanto, importa um contrato de trabalho bem estabelecido e claro, que respeite os benefícios sociais adquiridos como o descanso e intervalos do funcionário, além de uma força de vontade do funcionário em se afastar dos problemas domiciliares quando estiver se dedicando às atividades laborais.

Para o empregador a excelência está em poder garantir mais produção e um menor custo com encargos como vale transporte ou horas extras, bem como garante a satisfação do funcionário, pelo menos na teoria, que está mais próximo à família.

A justificativa para a alteração da redação do artigo 6º da Consolidação das Leis Trabalhistas se dá, por sua vez, na intenção e equiparar ao tradicional trabalho direto, trazendo à luz do direito o ofício do teletrabalho e padronizando a doutrina e a jurisprudência, ou seja, fazendo com que o novo ofício seja visto e amparado pelas leis trabalhistas, assegurando os direitos do trabalhador. Percebe-se, aqui a evolução e o claro respeito voltado ao funcionário.

O artigo que tinha a proposta de analisar a Lei nº 12.551/2011, constatou que a

alteração trouxe mais benefícios ao trabalhador que estiver realmente preparado para a nova proposta, tendo em vista que a organização e empenho farão a diferença dentro do cenário empregatício e pode, inclusive, ampliar as propostas de oferta, caso seja observado e perseguido este novo modelo de laboro.

É importante que se acompanhe através de novos estudos, a evolução do teletrabalho, com seus benefícios e prejuízos.

Infere-se, portanto, que mudanças, em um primeiro momento podem incomodar, principalmente quando há um movimento histórico de intensas lutas por trás da conquista dos benefícios almejados. Contudo, havendo responsabilidade e garantias para um bem maior, não há o que se opor.

Referências

AMARAL, Carina de Carvalho. A evolução do Capitalismo: da Revolução Industrial até os dias atuais. Rio de Janeiro, 2010. Disponível em: <http://www.itr.ufrj.br/portal/wp-content/uploads/biblioteca/tcc/T30.pdf> (Acesso em fev. 2017).

CARVALHO, Júlia. **Escritórios sem paredes podem fazer mal à produtividade: Já há evidências de que escritórios "open space" podem fazer mais mal do que bem e que os cubículos não são os culpados pela infelicidade dos funcionários.** 2014. Disponível em: <http://exame.abril.com.br/negocios/escritorios-sem-paredes-podem-fazer-mal-a-productividade/> (Acesso em fev. 2017).

CASAGRANDE, Cássio. **Teletrabalho e suas consequências para o trabalhador.** Sem data. Disponível em: <http://www.cis.pucrio.br/cis/cedes/PDF/cidadaniatrabalho/Teletrabalho.pdf> (Acesso em fev. 2017).

COELHO, Romira Matos. **Os princípios do Direito do Trabalho.** Rio de Janeiro, 2005. Disponível em: <http://www.avm.edu.br/monopdf/36/ROMIRA%20MATOS%20COELHO.pdf> (Acesso em fev. 2017).

COLMÁN, Evaristo; POLA, Karina Dala. Trabalho em Marx e Serviço Social. Sem data. Disponível em:

http://www.uel.br/revistas/ssrevista/pdf/2009/2009_2/Artigo%20evaristo.pdf (Acesso em fev. 2017).

CORSO, Kathiane Benedetti; FREITAS, Henrique Mello Rodrigues de; BEHR, Ariel. **O contexto no trabalho móvel: Uma discussão à luz do paradigma da ubiquidade.** RAD Vol.15, n.2,2013, p.01-25. Disponível em: revistas.pucsp.br/index.php/rad/article/download/12454/16692 (Acesso em fev. 2017).

DANIEL, Samara Marlene. **Reflexões sobre a interdisciplinaridade a partir do trabalho de equipe de saúde de um programa de atenção domiciliar.** Florianópolis, 2011. Disponível: <http://tcc.bu.ufsc.br/Ssocia303207.pdf> (Acesso em fev. 2017).

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa.** 4ª ed. - São Paulo: Atlas, 2002. Disponível em: https://professores.faccat.br/moodle/pluginfile.php/13410/mod_resource/content/1/como_elaborar_projeto_de_pesquisa_-_antonio_carlos_gil.pdf (Acesso em fev. 2017).

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos de metodologia científica.** – 5ª Ed. – São Paulo: Atlas, 2003. Disponíveis: https://docente.ifrn.edu.br/olivianeta/disciplinas/copy_of_historia-i/historia-ii/china-e-india (Acesso em fev.2017).

LIMA, Marco Antônio Aparecido de. **A nova redação do artigo 6º da CLT - Teletrabalho, home office ou anywhere office.** 2012. Disponível em: <http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI148522,21048-A+nova+redacao+do+artigo+6+da+CLT+teletrabalho+home+office+ou> (Acesso em fev. 2017).

MACHADO, José Alexandre. **A flexibilização dos direitos trabalhistas e a terceirização: aspectos destacados.** São José, 2008. Disponível em: <http://siaibib01.univali.br/pdf/Jose%20Alexandre%20Machado.pdf> (Acesso em fev. 2017).

MARTINS, Sergio Pinto. **Breve Histórico a respeito do trabalho.** São Paulo, 2000.

Disponível em: <http://www.revistas.usp.br/rfdusp/article/viewFile/67461/70071> (Acesso em fev. 2017).

MARTINS, Vanessa. **Profissionais buscam espaços de trabalho compartilhados, em Goiânia Salas já são mobiliadas e clientes pagam aluguel do espaço por hora usada. Ideia proporciona economia e flexibilidade para empresários e autônomos.** 2016. Disponível em: <http://g1.globo.com/goias/mercado-imobiliario/noticia/2016/07/profissionais-buscam-espacos-de-trabalho-compartilhados-em-goiania.html> (Acesso em fev. 2017).

MEDEIROS, Roberto Quadra de. **A caracterização da eventualidade nas relações trabalhistas.** Florianópolis, 2011. Disponível em: <http://www.egov.ufsc.br/portal/conteudo/caracteriza%C3%A7%C3%A3o-da-eventualidade-nas-rela%C3%A7%C3%B5es-trabalhistas> (Acesso em fev. 2017).

OLDONI, Ariela Fátima. **Possibilidade do Reconhecimento do vínculo empregatício no contrato de trabalho temporário.** Itajaí, 2009. Disponível em: <http://siaibib01.univali.br/pdf/Ariela%20Fatima%20Oldoni.pdf> (Acesso em fev. 2017).

PEGORER, André. **As novas formas de trabalho.** Disponível em: <http://www.gazetadopovo.com.br/opiniaio/artigos/as-novas-formas-de-trabalho-4285x0dw25t1mb1gdwebotemm> (Acesso em fev. 2017).

PIERI, Eric. **Relações Capital, Força de trabalho e Natureza.** Florianópolis, 2006. Disponível em: <http://tcc.bu.ufsc.br/Economia294112> (Acesso em fev. 2017).

RABELO, Air. **Quais as vantagens e desvantagens do Teletrabalho e das organizações virtuais na Era da Informação?** Belo Horizonte, 2000. Disponível em: <http://www.fumec.br/revistas/facesp/article/view/7> (Acesso em fev. 2017).

ROCHA, Claudio Jannotti da; MUNIZ, Mirella Karen de Carvalho Bifano. **O Teletrabalho à Luz do Artigo 6º da CLT: O acompanhamento do Direito do Trabalho às mudanças do mundo pós-moderno.** Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg., Belo Horizonte, v. 57, n. 87/88, p. 101-115, 2013. Disponível em:

http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_87_88/claudio_jannotti_rocha_e_mirella_karen_carvalho_bifano_muniz.pdf (Acesso em fev. 2017).

RODRIGUES, Thiago. **O que é a liderança horizontal e como utilizá-la: saiba como um modelo de liderança pode salvar o ambiente e também o comportamento de sua equipe.** 2016. Disponível em:
<http://www.administradores.com.br/artigos/negocios/o-que-e-a-lideranca-horizontal-e-como-utiliza-la/98371/> (Acesso em fev. 2017).